



# J-POWER GROUP INTEGRATED REPORT 2026

J-POWERグループ 統合報告書



## J-POWERグループ統合報告書

補足資料 <S: 社会篇>

# 目次

## 社会 Social

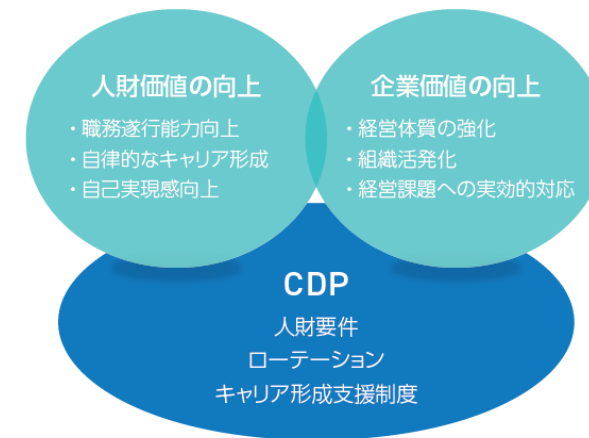
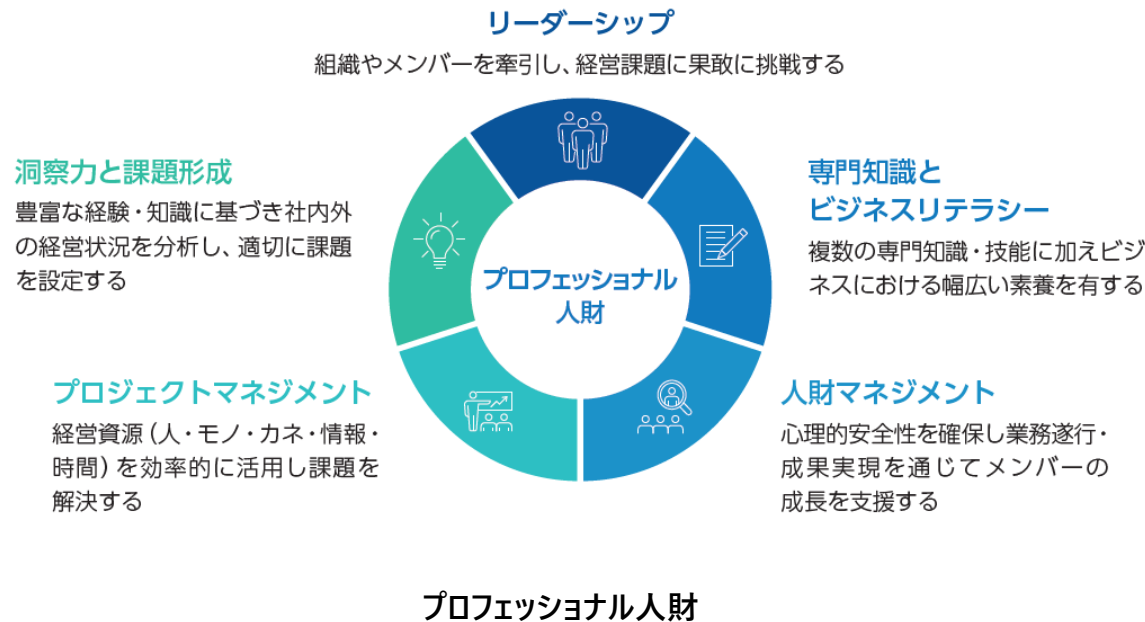
- |                                    |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| 1. CDP（Career Development Program） | <a href="#">P.3</a>     |
| 2. 若年社員育成支援・女性社員CDP                | <a href="#">P.4</a>     |
| 3. 研修制度と受講実績                       | <a href="#">P.5-6</a>   |
| 4. 評価マネジメント                        | <a href="#">P.7</a>     |
| 5. 職場活性化に向けた環境整備                   | <a href="#">P.8-10</a>  |
| 6. 労働安全基本方針                        | <a href="#">P.11</a>    |
| 7. グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み            | <a href="#">P.12</a>    |
| 8. 労働災害リスクへの取り組み                   | <a href="#">p13</a>     |
| 9. グローバルな健康問題に対する取り組み              | <a href="#">p14</a>     |
| 10. データ集                           | <a href="#">P.15-16</a> |

# CDP（Career Development Program）

※統合報告書参照ページ：79ページ

## 人財育成の仕組み

専門的知識と広い視野を持ち、プロジェクトと人財をマネジメントしながら経営課題に果敢に挑戦していくことのできる「プロフェッショナル人財」の育成をビジョンとして掲げ、人財育成の施策としてCDP（Career Development Program）を導入しています。



CDPの概要

# 若年社員育成支援・女性社員CDP

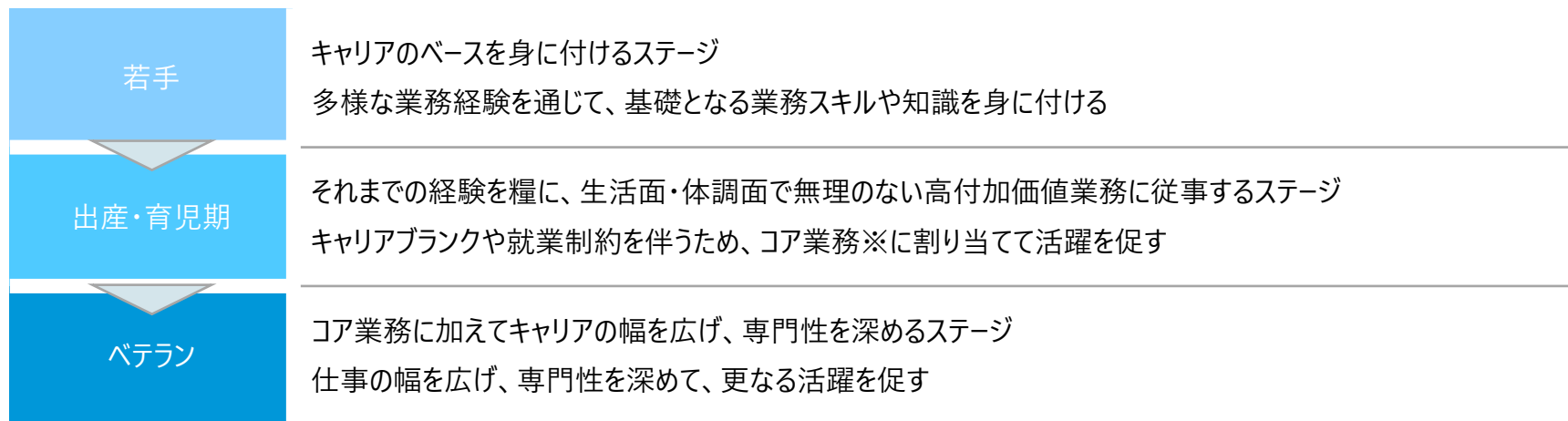
※統合報告書参照ページ：79ページ

## 若年社員育成支援

若年社員に対しては、OJTトレーナーやメンターの配置、全社研修・部門研修の実施により、業務に必要な知識・技術の習得を支援するとともに、職場への定着やキャリア形成を支援しています。

## 女性社員CDP

出産などのライフイベントに伴う一時的な就業制約が発生した時のキャリア形成支援として、職種別の女性CDPを提示しています。



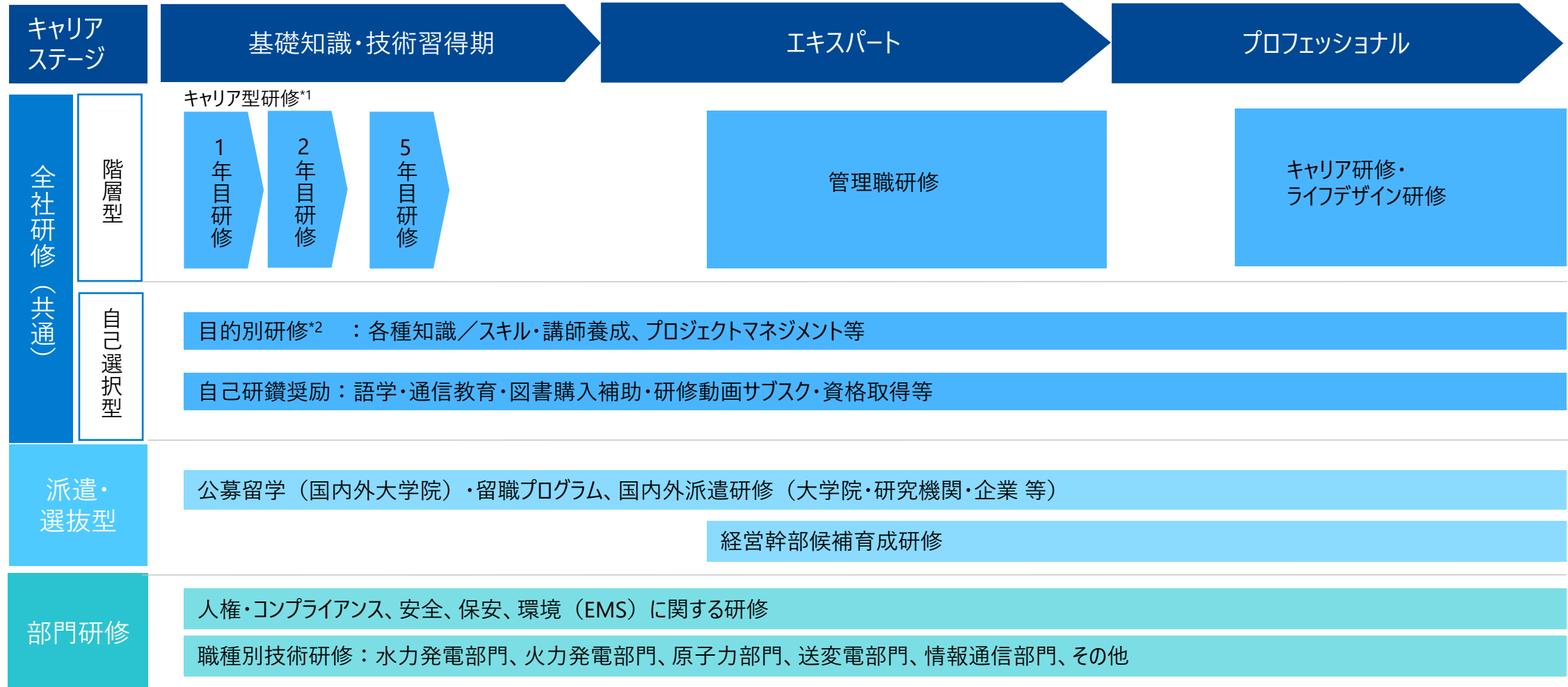
※コア業務：本人の希望・適正等を踏まえ、個人の特性（体調・体力等）に配慮しながら継続的に従事しやすい業務

# 研修制度と受講実績

※統合報告書参照ページ：80ページ

## 研修制度（J-POWER）と人材育成パイプライン

社員のキャリアステージ全体を大きく「基礎知識・技術習得期」「エキスパート期」「プロフェッショナル期」の3つに分け、実務および様々な研修を通じて、それぞれのステージに応じた能力の習得を促進し、経営課題に挑戦する次世代の育成に取り組んでいます。



\*1 各キャリアステージに到達した全従業員が対象者

\*2 全従業員（派遣社員含む）が受講可能

# 研修制度と受講実績

※統合報告書参照ページ：80ページ

## 研修受講実績

| 研修          | 内容                             | 2025年度参加人数 |
|-------------|--------------------------------|------------|
| 全社研修（階層型）   | 各キャリアステージで求められるスキルの習得          | のべ 659名    |
| 全社研修（自己選択型） | 社員のニーズに応じた目的別研修、通信教育等の自己研鑽奨励   | のべ 838名    |
| 派遣・選抜型      | 公募留学・留職、国内外教育機関等への派遣、経営幹部候補の育成 | のべ 108名    |
| 部門研修        | 各キャリアステージで求められるスキルの習得          | —          |

## 公募・チャレンジ支援の事例

自律的なキャリア形成やスキルアップを支援する取り組みとして、社内インターン制度や若年社員の海外留職プログラムへの派遣を実施しています。社内インターンでは、専門知識の有無や職種に関わらず希望者が興味のある事業分野に応募し、短期間業務に携わることができます。自身の所属部署とは異なる視点や会社全体の視点などを獲得しながら、自己のキャリアをさらに深く考える機会となっています。

留職プログラムでは、参加者は社会課題解決に取り組む新興国の企業や団体に約3か月間派遣されます。そこで課題を見つけ周囲を巻き込みながら解決を目指すことで、若年社員のグローバルなリーダーシップ醸成を目指しています。



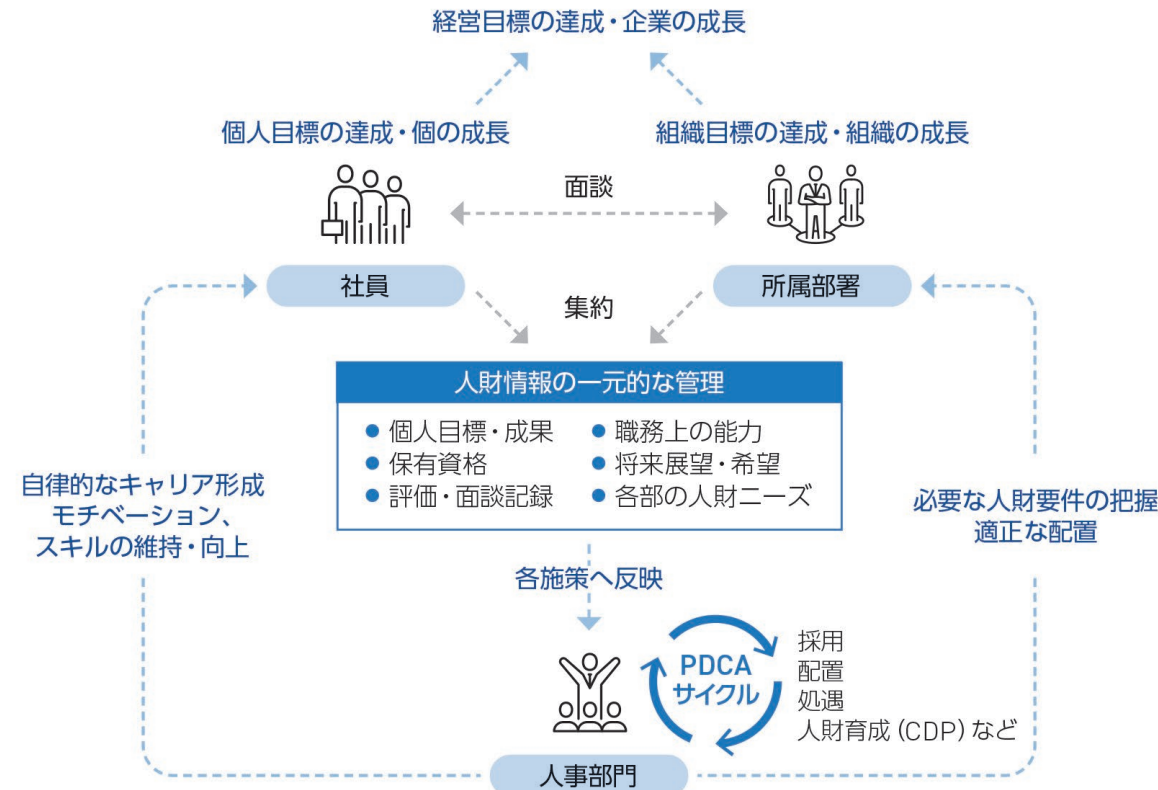
留職プログラム

# 評価マネジメント

※統合報告書参照ページ：80ページ

当社は「目標管理制度による業務成果」と「職務遂行における発揮能力」の両面から社員を評価しています。これらの評価や職務遂行状況と、社員の将来展望や希望などの自己申告内容は一元的に管理されており、人財育成や戦略的な人財配置などの各施策に反映されます。社員のキャリアサポートやモチベーション維持を通じた個人目標の達成、適正な人財配置による組織目標の達成を図り、経営目標の達成に繋げています。

## 人財マネジメントのイメージ



## 定期賞与の支給額の決定方法

J-POWERグループでは、組織の活性化と公正な処遇制度の運用を目的として、従業員の定期賞与の支給額について、会社の業績（利益目標等の達成状況）および個人の業績評価を適正に反映・連動させて決定する仕組みを運用しています。

# 職場活性化に向けた環境整備

※統合報告書参照ページ：81ページ

## 両立支援制度

J-POWERグループでは、法定を超える独自の両立支援制度を整備し、専用の社内ポータルで情報を広く掲示する等、従業員が各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

### 育児・介護・不妊治療との両立支援制度の例

|                  | 制度名                | 内容                                     |
|------------------|--------------------|----------------------------------------|
| 仕事と育児の<br>両立支援制度 | 産前・産後休暇            | 産前6週間～産後8週間<br>※医師の休務診断があれば産前8週間から取得可能 |
|                  | 出産休暇               | 配偶者の妊娠期間中～産後2週間にかけて8日間取得可能             |
|                  | 育児休業               | 2歳を超えて迎える4月末まで（法定は原則1歳、最長2歳まで）         |
|                  | 看護休暇               | 小学校3年生年度末まで（年5回、子が2人以上で年10回）（法定通り）     |
|                  | 育児短時間勤務            | 小学校3年生年度末まで（法定は3歳まで）フレックスタイム適用も可能      |
| 仕事と介護の<br>両立支援制度 | 育児時間               | 1歳に達するまで（2回／日、30分／回）（法定通り）             |
|                  | 介護休業               | 1人に対して365日まで（法定は93日まで）                 |
|                  | 介護短時間勤務            | 1人に対して3年間まで 分割制限なし                     |
|                  | 介護休暇               | 1人 年5日 / 2人以上 年10日                     |
| その他              | その他<br>（ライフサポート休暇） | 育児、介護、不妊治療などで利用可能                      |
|                  | フェムケア休暇            | 女性特有の事由で就業が著しく困難な場合に利用可能               |

# 職場活性化に向けた環境整備

※統合報告書参照ページ：81ページ

## 有給の育児関連休暇、休業制度

J-POWERグループでは、従業員の仕事と育児の両立を支援するため、法定基準を上回る有給の育児関連休暇・休業制度を整備しています。

- ・対象範囲：全従業員(ただし育児休業は勤続1年以上)
- ・有給取得可能期間：本人または配偶者が出産する際、国からの給付金とは別に、  
会社から給与が100%支給される有給の休暇・休業期間を以下の通り設けています。

|            | 有給期間  | 利用可能制度             | 各制度の有給期間  | 補足                                     |
|------------|-------|--------------------|-----------|----------------------------------------|
| 本人が出産する場合  | 約17週間 | 産前・産後休暇            | 14週間※     | 産前6週間、産後8週間<br>※医師の休務診断があれば産前8週間から取得可能 |
|            |       | 育児休業               | 2週間       | 育児休業最初の2週間                             |
|            |       | 看護休暇               | 5日        | 子が2人以上なら10日                            |
|            |       | 保健指導・健康診査の受診のための休暇 | 必要日数      | 母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける際の休暇          |
|            |       | ライフサポート休暇(積立休暇)    | 育児等で必要な日数 | 本人の積立日数が限度                             |
| 配偶者が出産する場合 | 約4週間  | 出産休暇               | 8日        | 配偶者の妊娠期間中～産後2週間にかけて8日                  |
|            |       | 育児休業               | 2週間       | 育児休業最初の2週間                             |
|            |       | 看護休暇               | 5日        | 子が2人以上なら10日                            |
|            |       | ライフサポート休暇(積立休暇)    | 育児等で必要な日数 | 本人の積立日数が限度                             |

# 職場活性化に向けた環境整備

※統合報告書参照ページ：82ページ

## ワークライフバランスの実現に向けて

従業員一人ひとりが自律的に仕事と生活を充実させ、創造性の高い仕事に注力できる職場環境・風土づくりを推進しています。

### 制度の例

|                  |                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| スイングタイム勤務制度      | 自己選択による労働時間の繰り上げ・繰り下げを認めています                                                        |
| 短時間勤務制度          | 妊娠・育児・介護を理由とする短時間勤務を認めています                                                          |
| フレックスタイム勤務制度     | 短時間勤務制度利用者のうち希望者に適用しています                                                            |
| テレワーク勤務制度        |                                                                                     |
| 年次有給休暇の時間単位行使制度  |                                                                                     |
| ライフサポート休暇        | 失効となった年次有給休暇を積立有給休暇として積み立てることができ、その用途の一つとして、本人の傷病や家族の看護、学校行事等に利用できる休暇です             |
| 配偶者の転勤等に伴う帯同休職制度 | 転勤その他やむを得ない事由により、海外に滞在する配偶者と生活を共にすることを希望し、復職後引き続き勤務する意思を有する者に対し3カ月超～3年の期間で休職を認めています |

# 労働安全衛生基本方針

※統合報告書参照ページ：83ページ

## 労働安全衛生基本方針

会社は、「安全の確保」を最優先に、J-POWERグループの事業活動の基盤となる『安全かつ健康で働きがいのある職場づくり』を目指します。

会社及び機関の長は、自らの役割を果たし、従業員等の協力を得ながら、総合的な安全衛生管理により、J-POWERグループの安全衛生水準を向上させ、労働災害の防止と心とからだの健康づくりに努めます。

### ① 働きがいのある職場づくり

高年齢労働者を含む多様な人財の活躍を推進するため、従業員一人ひとりが安全かつ健康で、自己を実現できる働きがいのある職場づくりに努めます。

### ② 安全衛生水準の向上

法令、社内規程等を遵守するとともに、本方針及び安全衛生業務計画に基づいた活動・取り組みについて、労働安全衛生マネジメントシステムを適切に運用し、継続的な安全衛生水準の向上に努めます。

### ③ 労働災害の防止

「本質安全化」を念頭に、三位一体（設備・管理・人）となった実効性のある取り組みを推進し、ゼロ災害を目指します。

### ④ 心とからだの健康づくり

従業員と家族の心とからだの健康づくりに向け、「治療から予防へ」を合い言葉に、従業員が生き生きと働ける取り組みや就業環境の整備を行います。

会社及び機関の長は、率先垂範によって、本方針の実現に努めます。

本趣旨に反するような事態が発生したときには、会社及び機関の長自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努め、適正に対応します。

## グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み

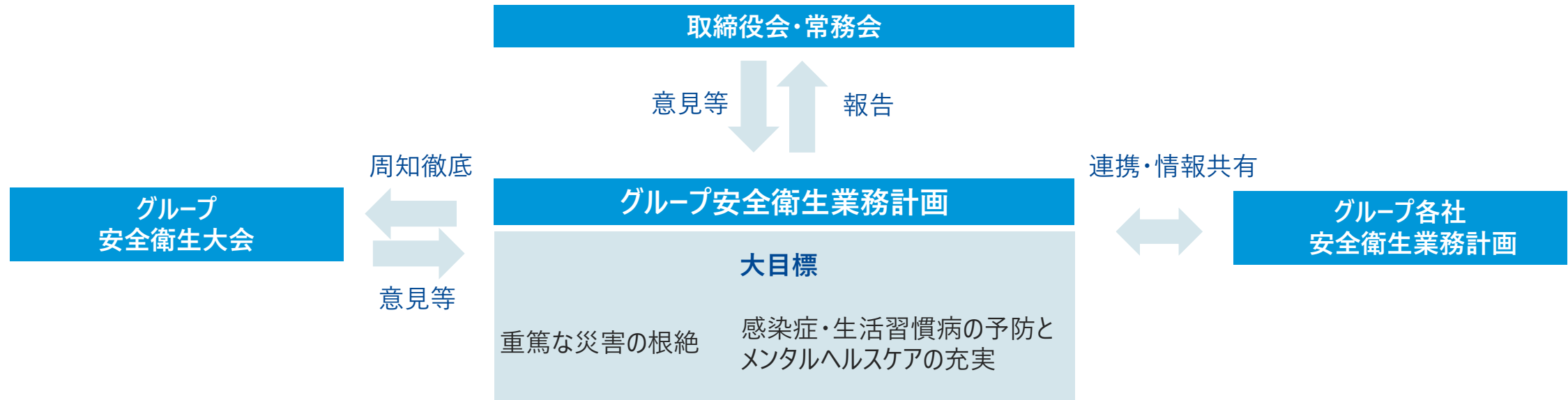
※統合報告書参照ページ：83ページ

J-POWERグループでは、グループ安全衛生業務計画においてグループ共通の大目標を定めています。

グループ各社はその達成に向けて、実情に応じた安全衛生業務計画を策定し、具体的な安全活動を推進しています。

計画および実施状況は、定期的にグループ全体で確認し、評価、改善を通じて継続的な安全衛生水準の向上を図っています。

また、安全衛生業務計画及び実施結果等は、取締役会および常務会に報告するとともに、グループ安全衛生大会を通じて役員・機関長へ共有し、周知徹底を図っています。



# 労働災害リスクへの取り組み

※統合報告書参照ページ：84ページ

## パートナー企業に対する取り組み

J-POWERグループの発電所等の施設内で作業を請け負うパートナー企業にも、安全衛生管理体制の一員として労働災害の未然の防止に努めています。例として、以下のような取り組みを行っています。

### ①パートナー企業との対話を通じた課題の把握

- ・ 執行役員などが参加する安全大会・安全パトロールなどの機会において、パートナー企業との意見交換を実施し、設備・運用面への要望や工期・コスト・人財確保など様々な課題の把握を実施しています。

### ②安全プログラムの提供

- ・ グループ内で発生した過去の労働災害事例を検索・共有できる安全管理支援ツールを提供し、類似作業での労働災害の防止や安全教育に活用しています。また、重篤災害の根絶に向けて、外国人労働者を含む作業関係者への安全教育の充実に目的に、グループで発生した重篤災害をCGで再現した労働災害再現動画の共有などを行っています。



その際に足を滑らせ 着地時に右足をひねって被災した  
労災再現動画

## 多様な人財へ配慮した安全・安心な職場環境づくり

- ・ 外国人、シニア層、未熟練者など多様な人財に配慮した安全対策を推進しています。安全標識等の多言語化やeラーニング、災害再現動画の活用などにより安全教育の充実に図るとともに、作業場の照度確保や転倒防止対策などを行っています。
- ・ 海外拠点の現地作業員等に対しても危機体感研修を実施しており、作業現場における危険認識の向上および安全意識の醸成に寄与しています。

## AIを活用した労働災害削減の取り組み

- ・ 過去の工事・作業計画書を生成AIに学習させ、現在実施中の工事・作業の安全管理に活用するシステムを開発・運用しています。また、現場における不安全な行動を検知するAIシステムの開発に取り組んでいます。



危険体感研修  
(インドネシア・バタン発電所からの研修受け入れ)

# グローバルな健康問題に対する取り組み

※統合報告書参照ページ：84ページ

## インドネシアでの取り組み

J-POWERグループは、従業員の健康保持・増進の観点から、感染症を含む健康管理に関する情報提供および教育を実施しています。また、HIV/AIDS、結核、マラリアといった世界的な感染症については、事業展開地域の感染状況を踏まえ、予防および啓発に取り組んでいます。

当社はインドネシアにおいて、火力発電所（ボタン発電所）の運営および水力発電所の運営・建設に参画しており、現地法人を通じて、駐在員および現地従業員に対し、感染症予防に関する情報提供・注意喚起などリスクに応じた対策を実施しています。加えて、HIV/AIDS、結核、マラリアを含む感染症の予防・対策に関する啓発活動を行っています。

### 従業員向けの取り組み

- ・ 健康管理に関する社内教育メールを配信し、HIV/AIDS、結核、マラリア等の感染症に関する理解促進を図っています。
- ・ 結核については、ワクチン接種状況の確認を行っています。また、健康省や大使館等の情報や現地報道を踏まえ、感染拡大に関する情報共有と必要に応じた注意喚起を実施しています。
- ・ マラリアについては、高リスク地域への出張が見込まれる場合、蚊よけ対策等の予防措置の徹底を促しています。

### 地域コミュニティに向けた取り組み

- ・ ボタン発電所周辺地域において、毎年、健康啓発セミナーを開催し、HIV/AIDSを含む感染症および非感染性疾患に関する知識の普及を目的に健康啓発セミナーへの参加を促しています。特に、急性呼吸器感染症や結核については継続的に啓発を実施しています。
- ・ デング熱等の蚊媒介感染症対策として、蚊の発生源対策、幼虫監視、環境清掃、住民への健康啓発、一部地域における殺虫剤散布などを継続的に実施しています。

# データ集 (J-POWER単体)

※統合報告書参照ページ：80,112ページ

## 人財の状況 (2026年3月末現在)

|                           |      |       |
|---------------------------|------|-------|
| 従業員数（人）                   | 男性   | 1,809 |
|                           | 女性   | 185   |
|                           | 合計   | 1,994 |
| 臨時従業員数（人）                 |      | 46    |
| 平均年齢（歳）                   |      | 41.6  |
| 入社3年後離職率（%） <sup>*1</sup> |      | 5.2   |
| 離職者数（人） <sup>*1*2</sup>   | 自己都合 | 32    |
|                           | 会社都合 | 0     |
|                           | その他  | 16    |
| 平均勤続年数（年）                 | 男性   | 19.4  |
|                           | 女性   | 9.2   |
|                           | 合計   | 18.5  |

※ 特記の無い限りJ-POWER就業人員を対象に集計。出向人員等1,160人及び臨時従業員は含まない。

<sup>\*1</sup> 出向人員等を含んだJ-POWER在籍人員を対象に集計（臨時従業員は含まない）

<sup>\*2</sup> 2025年度の離職者数。定年退職及び臨時従業員は含まない。「その他」は役員就任等

## 従業員数年代別内訳（人）(2026年3月末現在)

| 年代別    | 男性  | 女性 | 合計  |
|--------|-----|----|-----|
| 30歳未満  | 340 | 85 | 425 |
| 30～39歳 | 446 | 41 | 487 |
| 40～49歳 | 408 | 32 | 440 |
| 50～59歳 | 505 | 24 | 529 |
| 60歳以上  | 110 | 3  | 113 |

## 平均年間給与、男女賃金比率

|                              |       |       |
|------------------------------|-------|-------|
| 平均年間給与 <sup>*3</sup> （万円）    |       | 1,188 |
| 男女賃金比率 <sup>*1*4*5</sup> （%） | 20代以下 | 97.8  |
|                              | 30代   | 97.4  |
|                              | 40代以上 | 96.6  |

## 一人あたり総実労働時間と有給休暇取得日数の変化

| 年度          | 2023  | 2024  | 2025  |
|-------------|-------|-------|-------|
| 総実労働時間（時間）  | 1,968 | 1,969 | 1,978 |
| 有給休暇取得日数（日） | 16.8  | 16.3  | 15.5  |

<sup>\*3</sup> 平均年間給与は、基準外賃金および賞与を含む。管理職を含めて算定。

<sup>\*4</sup> グローバル社員の基本給の比較。男性を100%とした女性賃金比率を表わす。

<sup>\*5</sup> （参考）女性活躍推進法に基づき算出した労働者の男女の賃金の差異  
全労働者（61.1%）、社員（60.5%）、有期雇用者（75.6%）

## データ集 (J-POWER単体)

※統合報告書参照ページ：112ページ

### 労働災害発生件数\*<sup>1</sup>

|    |                               | 年度 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|-------------------------------|----|------|------|------|
| 死亡 | J-POWER・J-POWER送変電            |    | 0    | 0    | 0    |
|    | 主要グループ会社* <sup>2</sup> + 協力会社 |    | 0    | 0    | 1    |
|    | 計                             |    | 0    | 0    | 1    |
| 重傷 | J-POWER・J-POWER送変電            |    | 0    | 0    | 0    |
|    | 主要グループ会社 + 協力会社               |    | 7    | 9    | 18   |
|    | 計                             |    | 7    | 9    | 18   |
| 軽傷 | J-POWER・J-POWER送変電            |    | 1    | 1    | 1    |
|    | 主要グループ会社 + 協力会社               |    | 15   | 12   | 27   |
|    | 計                             |    | 16   | 13   | 28   |

### 労働災害の度数率\*<sup>3</sup>および強度率\*<sup>4</sup>

|     |                                            | 年度 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----|--------------------------------------------|----|------|------|------|
| 度数率 | J-POWER<br>+ 主要グループ会社* <sup>2</sup> + 協力会社 |    | 1.39 | 1.31 | 2.69 |
|     | 全産業                                        |    | 2.14 | 2.10 | 2.01 |
| 強度率 | J-POWER<br>+ 主要グループ会社* <sup>2</sup> + 協力会社 |    | 0.04 | 0.04 | 0.49 |
|     | 全産業                                        |    | 0.09 | 0.09 | 0.09 |

\*<sup>3</sup> 度数率：労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000

\*<sup>4</sup> 強度率：延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000

\*<sup>1</sup> J-POWERおよびJ-POWER送変電従業員に係る労働災害および同社の発注工事・作業に係る業者（元方事業者、協力会社）の労働災害のうち、「死亡・休業災害」の件数を示す。

\*<sup>2</sup> (株)J-POWERビジネスサービス、(株)J-POWERハイテック、J-POWERジェネレーションサービス(株)、J-POWERテレコミュニケーションサービス(株)、(株)J-POWER設計コンサルタント

